

Jafnréttis- og mannréttindastefna VR

VR stefnir markvisst að jafnrétti og inngildingu á vinnumarkaði óháð aldri, kyni, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum, þjóðerni, uppruna, litarhafti, trú, fötlun, stjórnmálaskoðunum eða öðrum þáttum. Félagið leggur áherslu á að öll kyn og jaðarsettir hópar njóti jafnræðis og séu sýnilegir og virkir þátttakendur á vinnumarkaði. Sérstök áhersla er lögð á að tryggja að 19. grein jafnréttislaga sé virt – að öll fái jöfn laun og réttindi fyrir sambærileg störf.

I. Sömu laun fyrir sömu vinnu

1. Fyrirtæki greiði öllu starfsfólki sömu laun fyrir sömu, sambærileg eða jafnverðmæt störf, óháð kyni, kynvitund, fötlun, uppruna eða öðrum þáttum.
2. Laun endurspegli vinnuframlag, hæfni, menntun og ábyrgð viðkomandi starfs.
3. VR vinnur gegn kynbundnum launamun og mismunun á grundvelli skertrar starfsgetu eða hlutastarfa.
4. Sérstakri athygli er beint að áhrifum þriðju vaktarinnar, barneignatengdra hléa og þeirri staðreynd að konur fara oftast í lægra starfshlutfall til að geta sinnt ólaunaðri ábyrgð á heimilum og fyrir fjölskyldur. Þetta hefur neikvæð áhrif á launaþróun og því lífeyrisréttindi kvenna. Kallað er eftir jöfnuði í launamálum og lífeyriskerfinu.

II. Fjölgun kvenna og jaðarsettra hópa í ábyrgðar- og stjórnunarstöðum

1. Fyrirtæki ráði konur og einstaklinga úr jaðarsettum hópum í ábyrgðarstöður til jafns á við aðra.
2. Hvetja skuli konur, hinsegin fólk, kvár, kynsegin, fatlað fólk og fólk af erlendum uppruna sérstaklega til þátttöku í stjórnendahlutverkum og leiðtogapjálfunar.
3. VR styður fjölbreytileika og inngildandi leiðtogamenningu.

III. Jöfn tækifæri til menntunar og starfsþróunar

1. Fyrirtæki tryggi jöfn tækifæri alls starfsfólks til endurmenntunar, starfsþjálfunar og námsleyfa.
2. Fyrirtæki veiti fólki af erlendum uppruna tækifæri til þess að sækja íslenskunámskeið á vinnutíma, og þannig hjálpi til við inngildingu þeirra í íslenskt samfélag ásamt því að auka hæfni þeirra og möguleika á íslenskum vinnumarkaði.
3. Sérstök úrræði verði í boði fyrir fólk með skerta vinnugetu og fólk með geðrænar áskoranir.
4. VR vinnur að viðurkenningu menntunar og reynslu fólks af erlendum uppruna.

IV. Jöfn ábyrgð á fjölskyldu og heimili

1. Karlar hvattir til að nýta fæðingarorlof til jafns við konur og öllu starfsfólki auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- eða foreldraorlof.
2. Fólk þurfi ekki að nýta veikindarétt sinn vegna meðgöngu.

3. Sveigjanlegur vinnutími í boði, möguleiki á hlutastörfum og aukið tillit tekið til óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna fyrir öll kyn.
4. Starfsfólki með langvinna sjúkdóma eða fötlun verði boðin aðlögun í starfi og hlutastarf sem raunhæfur valkostur.
5. Starfsfólki með langveik og fötluð börn verði sýndur skilningur og sveigjanleiki en sá hópur er sérstaklega útsettur fyrir álagstengdum veikindum.

V. Jöfn aðstaða og inngilding á vinnumarkaði

1. Fyrirtæki móti skýra stefnu gegn einelti, áreitni og og hvers kyns fordómum í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015.
2. Aðgengi, aðbúnaður og upplýsingar á vinnustöðum skuli henta öllum; óháð kyntjáningu, fötlun, aldri eða uppruna.
3. Sérstök áhersla sé lögð á inngildingu fólks af erlendum uppruna, fatlaðs fólks, hinsegin fólks, trans og kynsegin einstaklinga.
4. Umræðu um bakslag í jafnréttismálum verði haldið á lofti. VR sendir skýr skilaboð um stuðning við mannréttindi jaðarsettra hópa.
5. VR styður fjölbreytt vinnuform, aðlögun að starfsgetu og sérstök úrræði og fræðslu fyrir starfsfólk sem nálgast starfslok.